



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

INFORME TÉCNICO N° 030 -2019-SERVIR/GPGSC

De : **CYNTHIA SÚ LAY**
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Sobre la normativa que regula procesos de selección en la Administración Pública

Referencia : Documento con registro N° 41958-2018

Fecha : Lima, **08 ENE. 2019**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia se consulta a SERVIR lo siguiente:

- a. ¿Es posible que los concursos de méritos para ocupar plazas dentro una institución pública, puede realizarse de forma interna?
- b. ¿Las prácticas profesionales pueden ser consideradas como experiencia profesional laboral acumulativa para cumplir con el perfil requerido para ocupar un determinado puesto en el Sector Público?
- c. ¿Los concursos de méritos para ocupar una o varias plazas como un acto público de interés nacional, debe ser publicado solo en el portal de la institución y en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo?

II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1 SERVIR es un órgano rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado, no puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada Entidad.
- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos; por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

Delimitación de ingreso y progresión

A efectos de absolver la presente consulta, cabe señalar que el concurso público es una convocatoria para el ingreso al Servicio Civil, lo cual es distinto a la figura de la progresión o ascenso, que se realiza mediante concursos internos y que se encuentra previsto en un capítulo diferente del Decreto Legislativo N° 276, contando con su respectiva y particular regulación¹.

- 2.4 En tal sentido, hecha la precisión anterior, el artículo 28° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, establece que *"El ingreso a la Administración Pública en la condición de servidor de carrera o de servidor contratado para labores de naturaleza permanente se efectúa obligatoriamente mediante concurso. La incorporación a la*

¹ Decreto Legislativo N° 276

Artículo 16°.- El ascenso del servidor en la Carrera Administrativa se produce mediante promoción a nivel inmediato superior de su respectivo grupo ocupacional, previo concurso de méritos



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

Carrera Administrativa será por el nivel inicial del grupo ocupacional al cual postuló. Es nulo todo acto administrativo que contravenga la presente disposición". (Énfasis agregado)

Sobre las reglas para el ingreso a la Administración Pública

- 2.5 En principio, debemos indicar que el ingreso a la Administración Pública, indistintamente del régimen al que se encuentre adscrita la entidad, se realiza necesariamente por concurso público de méritos en un régimen de igualdad de oportunidades de acuerdo con los principios de mérito y la capacidad de las personas, con excepción de los puestos de confianza, conforme a los documentos de gestión interna de la entidad (Cuadro para Asignación de Personal - CAP, Manual de Organización y Funciones - MOF o Cuadro de Puestos de la entidad - CPE), para los cuales no se exige dicho proceso de selección.
- 2.6 Dicha exigencia legal del ingreso mediante concurso público de méritos ha sido establecida por mandatos imperativos de observancia obligatoria, tales como el artículo 5° de la Ley N° 28175², Ley Marco del Empleo Público (en adelante LMEP) y en el artículo IV del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1023³, norma legal que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- 2.7 Cabe acotar que el artículo 9° de la LMEP sanciona con nulidad los actos administrativos que contravengan las normas de acceso al servicio civil, puesto que vulneran el interés general e impiden la existencia de una relación válida, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quienes los promuevan, ordenen o permitan.
- 2.8 De este modo, el acceso al servicio civil, indistintamente del régimen laboral al que se vincule el servidor (Decreto Legislativo N° 276, 728 o 1057), se realiza necesariamente por concurso público de méritos, en condiciones de igualdad de oportunidades⁴.

Por tanto, las entidades públicas no pueden establecer mecanismos diferentes (ya sea a través de convenios colectivos u otro medio) para el ingreso a la Administración Pública, debido a que no se puede vulnerar las exigencias establecidas en las normas imperativas respecto al acceso al servicio civil, y los principios del proceso de selección de personal (mérito, capacidad, igualdad de oportunidades y publicidad).

Restricciones presupuestarias para el ingreso del personal

- 2.9 Las disposiciones normativas antes señaladas deben ser concordadas con las normas presupuestales a las que también debe observancia la administración pública, por lo que, debe tenerse en cuenta que las leyes de presupuesto del sector público de ejercicios anteriores, así como la del presente ejercicio fiscal⁵, que estableció medidas de austeridad en materia de gestión de personal, prohíbe el ingreso de personal por servicios personales y el nombramiento, salvo las excepciones que dicha norma contempla, entre ellas, por ejemplo, i) la contratación por reemplazo en caso de cese (siempre que el cese se hubiese producido a partir del año 2017), ii) ascenso o promoción del personal, o ii) la suplencia temporal de los servidores del sector público, en tanto se implemente la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en los casos que corresponda.

² "Artículo 5.- Acceso al empleo público

El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades."

³ "Artículo IV.- El ingreso al servicio civil permanente o temporal se realiza mediante procesos de selección transparentes sobre la base de criterios objetivos, atendiendo al principio del mérito."

⁴ Pues existe obligación de que todo organismo público y empresa del Estado de comunicar las convocatorias vigentes en el Servicio Nacional del Empleo, bajo los alcances del Decreto Supremo N° 012-2004-TR, norma de alcance general

⁵ Artículo 8°, numeral 8.1 de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019.





- 2.10 Atendiendo a dichas excepciones, las entidades públicas en el ejercicio fiscal del año 2019 se encuentran expresamente habilitados para la contratación de personal por reemplazo en caso de cese se requiere que las plazas a ocupar se encuentren aprobadas en los documentos de gestión interna (CAP provisional), y registradas en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, contando con la respectiva certificación del crédito presupuestario.

Mientras que para la progresión, entendida como el avance o mejora en la carrera administrativa, consideramos en principio, que se aplicaría la misma regla respecto del ingreso a la carrera administrativa, el mismo que se realiza siempre por el primer nivel del grupo ocupacional al cual se postula, esto es que el cambio debe darse obligatoriamente por el primer nivel del grupo ocupacional al cual el servidor postula, teniendo en cuenta que la progresión debe realizarse necesariamente a través del ascenso sucesivo al nivel inmediato superior de su respectivo grupo ocupacional hasta alcanzar el nivel más alto dentro de dicho grupo y teniendo en cuenta lo establecido en el literal b) de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto⁶⁽⁷⁾.

- 2.11 En tal sentido, las entidades públicas pueden realizar la contratación de personal por reemplazo en caso de cese, ascenso o promoción y por suplencia temporal, previo cumplimiento de los requisitos previstos para dicha contratación, efectuándose necesariamente por concurso público de méritos –y concurso interno en el caso del ascenso o promoción- y sujeto a los documentos de gestión respectivos, siendo nulas las que se realizan al margen de la normativa vigente.

Sobre el cómputo del requisito de experiencia en el marco del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

- 2.12 La Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH⁸, "Normas para la Gestión del Proceso de Diseño de Puestos y Formulación de Perfiles de Puestos – MPP", tiene como objetivo establecer las normas técnicas y procedimientos de observancia obligatoria sobre el proceso de Diseño de Puestos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que comprende los lineamientos que las entidades públicas deben seguir para la elaboración, aprobación y modificación del Manual de Perfiles de Puestos, cuando se encuentran en proceso de tránsito al régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), así como la elaboración y la aprobación de los perfiles de puestos para regímenes laborales diferentes al régimen de la LSC.

- 2.13 El artículo 10° de la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH prescribe que: "En los casos en que por norma con rango de ley, reglamentaria u otra emitida por algún ente rector, se establezcan determinadas funciones, requisitos o aspectos generales para puestos específicos, éstos aspectos deberán ser acogidos para la elaboración del perfil de puesto y aplicar la metodología correspondiente establecida en el Anexo N° 1 o en el Anexo N° 2 de la presente Directiva, debiendo hacer referencia a la norma utilizada."

De tal forma que corresponde remitirnos al Anexo N° 1 – "Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas, aplicable a regímenes distintos a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" y al Anexo N° 2 - "Guía metodológica para la elaboración del Manual de Perfiles de Puestos – MPP,

⁶ De acuerdo a lo establecido por la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Decreto Legislativo N° 1440, la Tercera Disposición Transitoria mantiene su vigencia.

⁷ Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto (aún vigente de acuerdo al D.Leg. 1440)

"Tercera Disposición Transitoria

(...)

b) Queda prohibida la recategorización y/o modificación de plazas, que se orienten al incremento de remuneraciones, por efecto de la modificación del Cuadro para Asignación de Personal - CAP y/o del Presupuesto Analítico de Personal - PAP. El incumplimiento de lo dispuesto en el presente literal genera la nulidad de la acción de personal efectuada, sin perjuicio de la responsabilidad del funcionario de la Entidad, así como de su Titular.

(...)."

⁸ Cuya aprobación se formalizó mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 312-2017-SERVIR/PE.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

aplicable al régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil” aprobados mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 313-2017-SERVIR/PE publicado en el diario oficial El Peruano el 26 de enero de 2018.

- 2.14 El Anexo N° 1 que contiene la “Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas, aplicable a regímenes distintos a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil” prevé en relación a los requisitos de experiencia lo siguiente:

“Requisitos de experiencia

Analice la misión y funciones principales del puesto para establecer los requisitos de experiencia general y específica para ocupar dicho puesto:

- **Experiencia general:** Indique el tiempo total de experiencia laboral que se necesita, ya sea en el sector público y/o privado, considerando:

- **Para aquellos puestos donde se requiere formación técnica o universitaria completa, el tiempo de experiencia se contará desde el momento de egreso de la formación correspondiente, lo que incluye también las prácticas profesionales.**

En ninguno de los casos, se considerarán las prácticas pre-profesionales u otras modalidades formativas, a excepción de las prácticas profesionales.(...).

- **Para los casos donde no se requiere formación técnica y/o universitaria completa, o solo se requiere educación básica, se contará cualquier experiencia laboral.**

- **Experiencia específica:** Indique la experiencia que se exige para el puesto, asociada a tres (03) elementos: la función y/o materia del puesto, si debe o no estar asociada al sector público y si se requiere algún nivel específico del puesto. La experiencia específica forma parte de la experiencia general, por lo que no debe ser mayor a esta. (...).”

De lo señalado, se desprende que la citada Directiva señala que la experiencia general es aquella que se contabiliza del total de años de experiencia laboral (sea en el sector público o privado), debiendo de considerarse la formación académico o profesional si es que el puesto lo requiere. En este supuesto, la experiencia profesional se computará desde el momento de egreso sea en el instituto o en la universidad⁹.

- 2.15 De lo señalado por la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH podemos colegir que las prácticas profesionales podrán ser consideradas como experiencia laboral para el Sector Público.

Sobre la publicación de los concursos públicos

- 2.16 El Decreto Supremo N° 003-2018-TR establecen las disposiciones para el registro y difusión de las ofertas laborales del Estado, cuyo ámbito de aplicación comprende a todas las entidades de la Administración Pública, indistintamente de su nivel de gobierno y régimen laboral al que se encuentren adscritas. Cabe precisar que dicha norma derogó el Decreto Supremo N° 012-2004-TR¹⁰



⁹ Al respecto, mediante Informe Técnico N° 651-2015-SERVIR/GPGSC (disponible en: www.servir-gob.pe), se indicó que se considera como profesionales a los servidores con título profesional o académico reconocidos por Ley N° 30220, Ley Universitaria, lo que incluye a los servidores no titulados que han egresado de la universidad y/o bachilleres, por lo que, resultará válido que la experiencia que éstos desarrollen califiquen como experiencia profesional, criterio que también puede ser utilizado en los regímenes o formas de contratación de servicios de personal utilizados por las entidades públicas.

¹⁰ Decreto Supremo N° 012-2004-TR, Dictan disposiciones reglamentarias de la Ley N° 27736, referente a la transmisión radial y televisiva de ofertas laborales del sector público y privado



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

- 2.17 Es así, que de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 3° del mencionado Decreto Supremo, "(...) *La convocatoria de las ofertas laborales de las entidades de la Administración Pública son registradas en el aplicativo informático y difundidas, como mínimo y simultáneamente, durante diez (10) días hábiles, en el portal web institucional de las entidades y en el portal web www.empleosperu.gob.pe, así como en otros medios que promuevan el acceso a las oportunidades de trabajo y la transparencia.*"
- 2.18 De esta manera, las entidades públicas se encuentran obligadas a difundir las convocatorias de sus procesos de selección, durante 10 días hábiles, de manera simultánea en el portal web www.empleosperu.gob.pe administrado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como en sus respectivos portales institucionales.

III. Conclusiones

- 3.1 El ingreso de personal a la Administración Pública, indistintamente del régimen de vinculación, se realiza a través de concursos públicos de méritos, según lo dispuesto por el artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público y al Artículo IV del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1023.
- 3.2 De acuerdo a lo establecido por la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH, las prácticas profesionales podrán ser consideradas como experiencia laboral para el Sector Público.
- 3.3 De acuerdo a lo establecido por el Decreto Supremo N° 003-2018-TR, las entidades públicas se encuentran obligadas a difundir las convocatorias de sus procesos de selección, durante 10 días hábiles, de manera simultánea en el portal web www.empleosperu.gob.pe administrado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como en sus respectivos portales institucionales.

Atentamente,



CYNTHIA SU LAY
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/ktc
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2018

